

Disparition progressive du remplacement : tout ce qu'on ne vous dit pas !

La situation dans les écoles est chaque jour plus critique pour les personnels qui sont souvent non remplacés ou mal remplacés.

Par mal remplacés, on veut dire que le/la remplaçante affecté/e pour plusieurs semaines est quelquefois déplacé/e inopinément... sur une autre école où la situation est encore plus tendue.

Cette pénurie de remplaçants n'est pas le fruit d'une mauvaise estimation de la part de l'administration de l'Éducation Nationale. Elle est tout à fait voulue et répond à plusieurs objectifs :

Un objectif budgétaire

Il s'agit de faire des économies budgétaires pour diminuer le « déficit » public. Dans ce dogme qui est imposé par l'Union Européenne, la diminution du nombre de fonctionnaires censés être aussi inutiles que coûteux, tient lieu de catéchèse déclinée nationalement depuis des années par la LOLF, la RGPP et maintenant la MAP.

Un choix managérial :

L'Éducation Nationale est maintenant, tout comme le reste de la Fonction Publique, gérée comme une entreprise par des managers qui suivent des formations spéciales en ressources humaines.

Comme dans la plupart des secteurs professionnels, les managers placent délibérément les salariés en situation de stress en ne leur donnant pas tous les moyens nécessaires pour faire le travail. Pas assez de temps, pas assez de matériel, pas assez de personnels, pas de reconnaissance, pas de légitimation du travail, etc.

TOUS les personnels des écoles subissent ces situations, y compris les personnels territoriaux : atsems et agents techniques.

Un choix organisationnel :

Ces pénuries organisées placent le système en tension et les collectifs de travail ne peuvent plus fonctionner si un seul de leur membre connaît une « défaillance »,. En ce cas, il devient le maillon faible ; un coup de fatigue, une maladie, une maternité et il/elle est celui qui empêche le bon déroulement du processus de travail.

C'est le cas lorsqu' un enseignant absent pour maladie met involontairement toute son école et ses collègues en difficulté.

Le grand avantage aux yeux des managers, de ce **type d'organisation qui est appelée Toyotisme parce qu'elle a été mise en pratique dans les usines Toyota avant d'être généralisé partout**, c'est que les salariés commencent à se surveiller mutuellement avec tous les phénomènes de tensions interpersonnelles que cela entraîne.

Ils se mettent aussi à refuser les congés maladies demandés par leur médecin. Ils viennent travailler avec une grippe, une sciatique, un enfant malade à la maison.... Ils n'exercent plus leurs droits à la formation, leurs droits syndicaux. C'est ce qu'on appelle le Présentisme.

Le Présentéisme est un symptôme parmi d'autres d'une organisation du travail perverse fondée sur la culpabilité.

L'autre avantage du dispositif aux yeux des managers, c'est que spontanément, les salariés en tension vont se mettre à travailler comme des fous. Pour compenser les carences de l'organisation du travail. Ils se placent en situation de sur-travail.

En effet, ce que veut tout travailleur, c'est de faire du BON et du BEAU travail. Plus qu'un bon salaire, de bonnes conditions de travail, une bonne retraite ce que veut tout salarié, c'est faire un travail de qualité, un travail utile dans lequel il puisse se reconnaître.

L'employeur obtient ainsi une intensification du travail sans faire le moindre effort et sans rien déboursier.

En supprimant des postes d'enseignants, en laissant les effectifs monter y compris dans les classes à cours multiples, en ajoutant sans cesse de nouvelles injonctions, en ne remplaçant pas les personnes qui partent en retraite, en empêchant le remplacement des malades, l'Éducation Nationale a fait ce choix organisationnel.

Un autre objectif : la destruction de l'école publique

Cet objectif de destruction concerne l'ensemble des services publics dont la marchandisation est voulue par les tenants du libéralisme.

Depuis 30 ans, des réformes dont l'objectif est de détruire l'école publique se succèdent.

Une des manières de faire est la destruction par asphyxie – en supprimant à l'école les moyens de fonctionner correctement, on attise les mécontentements des parents-clients qui sont tentés de choisir l'école privée pour leurs enfants.

En laissant des classes sans maîtres/ses pendant plusieurs semaines, on voit qu'il n'y a pas une mauvaise estimation des besoins, mais véritablement un sabotage organisé du système éducatif.

Les conséquences

Les personnels, enseignants mais aussi personnels territoriaux tiennent du mieux qu'ils peuvent dans des conditions dégradées..... Il faut noter que les Atsem dans les écoles maternelles, sont mises à rude épreuve lorsque l'enseignante est absente. Ce sont souvent elles qui font le lien avec la personne qui vient faire le remplacement lorsqu'il y en a une.

Les AVS jouent aussi souvent ce rôle de lien et combien d'entre elles se retrouvent à faire de la garderie pour aider les équipes enseignantes débordées.

Mais, malgré leurs efforts, les personnels finissent trop souvent par s'épuiser de la mauvaise fatigue – de celle qui ronge et qui rend malade.

Il y a en effet la bonne fatigue ; celle du travail réussi, des efforts aboutis. Celle qui est liée à la satisfaction du travail bien fait, associée au sentiment de plénitude que donne la reconnaissance de son utilité sociale.

Il a malheureusement la mauvaise fatigue, celle du travail empêché, des coopérations impossibles, de la non reconnaissance, du stress, du tiraillement entre la nécessité d'obéir à des injonctions imbéciles et l'idée qu'on a du « bon boulot ».....

On notera au passage que la réforme des rythmes scolaires est sans doute l'exemple le plus stupéfiant de la débilite d'un système avec lequel il va falloir travailler malgré tout.

Burn-out qui touche certainement un nombre incroyable d'enseignants, dépressions.... troubles musculo-squelettiques qui frappent tous les personnels..... combien finissent par s'écrouler après avoir tenté de tenir pendant des années ?

L'Éducation Nationale, qui a oublié, parce que personne ne le lui rappelle à part quelques syndicalistes de la CGT, que ses obligations d'employeur ne s'arrêtent pas au fait de payer un salaire à ses agents, doit cesser de se faire l'artisan de la destruction du système public d'Éducation.

Le rôle de la hiérarchie, c'est de tout faire pour que l'école puisse faire son travail et donc qu'elle ait les moyens de fonctionner normalement.

Par ailleurs, tout employeur public et privé a l'obligation de veiller à la préservation de la santé de ses salariés. L'Éducation Nationale ne continuera à échapper à cette exigence du droit que tant que les personnels la laisseront se dédouaner de ses obligations de moyens et de résultats dans ce domaine.

La Directive européenne du 12 juin 1989, qui s'impose en droit national, pose le principe selon lequel « C'est le travail qui doit s'adapter aux hommes et non l'inverse ».

Il ne tient qu'à nous tous de rappeler à notre employeur que ce principe soit respecté. Des remplaçants et une politique de prévention des risques professionnels pour tous et toutes (Enseignants et personnels territoriaux) ! Aucun syndicaliste ne fera le travail tout seul ! C'est aux salariés de se mettre debout.